

適正要員の確保を通じて時間外労働の削減を実現し、働きやすい職場をつくりあげよう！

J R東労組は、「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」について、勤務指定日を大きくこえた1月29日、2つの「確認メモ」を結んで会社の姿勢を問い、3ヶ月間の有効期間で締結した。

本部は、時間外労働削減に向けて8項目を申し入れ、時間外労働の増加原因は「要員問題」と断定し、先送り出来ない課題として適正要員の確保を求めてきた。しかし会社は、申3号及び申2号における労使の確認があるにも関わらず、何ら具体的な対策を示さず、7回14時間にもおよぶ団体交渉を経ても第1項の議論さえ終了せず、労使の認識が一致しなかった。しかし、そのような状況において、「確認メモ」によって時間外労働削減の実現に向けた今後の取り扱いを確認し、3ヶ月間での締結にまで踏み込んだ。団体交渉を終了せずに36協定を締結することは異常な事態であるが、職場の組合員への負担をこれ以上かけないために判断したのである。

一方会社は、時季変更権の行使を留保する勤務指定を発表し、職場を混乱させておきながら、36協定を締結出来ないのは、組合側に問題があるかのように描き出していることが、職場から報告されている。これまでの経過を見れば、36協定が締結に至らなかったのは、会社の責任であることは明白である。本部は勤務指定日が迫るなか、職場の組合員へ負担をかけないため、本社に対し1月20日、1ヶ月間での36協定締結を求めたが会社は要求を拒否。そして、勤務指定日の1月25日を過ぎてもなお締結に至らない状態が続いたのである。また、水戸支社が団体交渉での確認事項を一方的に覆す事態が発生し、横浜においても不払い労働が発覚するなど36協定が締結できない状況となり、会社が時季変更権の行使を留保する勤務指定を行うに至ったのである。

水戸地本で発生した問題は、労使関係上、極めて重大な事態であり、全12地本に関わるものである。水戸地本と水戸支社の3回にわたる団体交渉において、「現在員の余力・余裕の確保、増配置によって、時間外労働や休日勤務を削減できる」という認識一致が図られた。しかし水戸支社は第4回交渉において、一方向的に回答を覆すという信じがたい行為を犯したのである。36協定締結へ向けた団体交渉という重要な場における回答を覆すということは、信義誠実に労使議論を行うという姿勢とは対極をなすものであり、許し難い行為である。このようなことを許せば、団体交渉は意味をなさない。要員問題の根幹に関わる部分の回答を覆したということは、重大な問題である。

水戸支社が回答を覆したことは「誠実交渉義務違反」であり、水戸地本は第三者機関を活用して「不当労働行為」を許さずたたかうことを決定した。本部はこの決定を全面的に支持し、12地本のたたかいとして共に闘い抜くことを決意するものである。水戸地本への支援・連帯と、団体交渉の形骸化を許さず、12地本が一致団結してたたかうことを要請する。

36協定は本来、事業所単位で締結するものである。職場の実態に基づき要員問題を解決するため、事業所ごとの詳細なデータ開示を求めてきた。しかし、各地本―支社間において、議論に必要なデータが開示されていない。また、会社は過去の団体交渉において、「出張、研修、サービス委員会、CS委員会も大事な業務だ」と述べているが、ある職場の2月の勤務発表では研修・出張と思われる3箇所に「予備」が指定されていた。不測の事態に対応するためには、研修・出張を先送りしなければ実現しないことの証明であり、「労働条件に関する協約」に定めのない留保の取り扱いによって、職場に存在する要員問題がより鮮明になった。

要員問題を解決し時間外労働を削減することは先送りの出来ない課題である。労働者の尊厳を守り、安全で働きがいのある職場を創り上げるために、全組合員は最後まで闘い抜こう。

2017年1月29日
東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員会